|  |
| --- |
| **Muster für die Beitrittsakte und den Zuteilungsplan zur Einführung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile** |

|  |
| --- |
| **Bei der Kanzlei der Generaldirektion Kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung zu hinterlegen** , ENTWEDER in der rue Ernest Blerot 1, 1070 Brüssel ODER auf eine andere vom FÖD festgelegte Weise, gegebenenfalls elektronisch.[[1]](#footnote-1).  Dieses Formular muss bei der Kanzlei eingereicht werden, bevor ein Drittel des Bezugszeitraums, in dem die Ziele erreicht werden sollen, abgelaufen ist[[2]](#footnote-2). |

1. **Kenndaten des Unternehmens**

\* Erkennungsnummer (ZDU-Nummer) des Unternehmens:

\* Name des Unternehmens:

\* Adresse[[3]](#footnote-3):

\* Vertreten durch (Name, Vorname und Funktion):

\* Nummer der für die betroffenen Arbeitnehmer zuständige(n) paritätische(n) Kommission(en):

1. **Erklärungen des Arbeitgebers**

1. Der Arbeitgeber erklärt, dass das Unternehmen  EIN /  KEIN Informations- und Konsultationsverfahren in Bezug auf Massenentlassungen mit Schließung des Unternehmens eingeleitet hat, so wie es im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 24 vom 2. Oktober 1975 über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter in Sachen Massenentlassungen festgelegt ist.[[4]](#footnote-4)

*Wenn das Unternehmen dieses Verfahren eingesetzt hat, sind die Bedingungen für die Hinterlegung des KAA nicht erfüllt.*

2. Der Arbeitgeber erklärt, dass die aktuelle Regelung  EINE /  KEINE bestehende Regelung einmaliger ergebnisgebundener Vorteile ersetzt.

*Falls eine bestehende Regelung, die nicht im Rahmen der einmaligen ergebnisgebundenen Vorteile eingeführt wurde, neu gestaltet wird, muss diese beigefügt werden[[5]](#footnote-5).*

3. In dem Unternehmen  GIBT ES EINE  GIBT ES KEINE Gewerkschaftsvertretung für die betroffenen Arbeitnehmer, zu deren Gunsten der Vorteil eingeführt wird.

*Wenn es eine Gewerkschaftsvertretung gibt, muss der Plan durch ein KAA eingeführt werden.*

4. Der Arbeitgeber erklärt dass im Register  BEMERKUNGEN  KEINE BEMERKUNGEN verzeichnet sind.

Sofern das Register Bemerkungen enthält, erklärt der Arbeitgeber, dass das Register an die Generaldirektion Kontrolle der Sozialgesetze übermittelt wurde. Sofern das Register Bemerkungen enthält, erklärt der Arbeitgeber, dass die verschiedenen Standpunkte  IN EINKLANG GEBRACHT WERDEN KONNTEN  NICHT EINKLANG GEBRACHT WERDEN KONNTEN.

*Sofern die unterschiedlichen Standpunkte nicht in Einklang gebracht wurden, sind die Bedingungen für die Hinterlegung der Beitrittsakte nicht erfüllt.*

5. Der Arbeitgeber erklärt, dass es im Unternehmen  EINEN /  KEINEN Präventionsplan gibt.[[6]](#footnote-6)

**Artikel 1: Anwendungsbereich**

\* Unternehmen, Unternehmensgruppe oder klar definierte Gruppe von Arbeitnehmern, zu deren Gunsten der Vorteil auf der Grundlage objektiver Kriterien eingeführt wird[[7]](#footnote-7):

\* Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer[[8]](#footnote-8) zum Zeitpunkt der Ausarbeitung des Plans:

**Artikel 2: Ziel(e):**

**Artikel 3: Bezugszeitraum (-räume):**

**Artikel 4: Verfahren zur Überwachung und Kontrolle, um festzustellen, ob die Ziele erreicht wurden**

\* Verfahren zur Überwachung:

\* Verfahren zur Kontrolle:

**Artikel 5: Eigenes praktikables Verfahren, das im Fall einer Streitigkeit über die Bewertung der Ergebnisse anzuwenden ist[[9]](#footnote-9):**

**Artikel 6: Vorteile, die im Rahmen dieses Plans gewährt werden können:**

**Artikel 7: Berechnungsmodalitäten für die Vorteile:**

**Artikel 8: Zeitpunkt und Zahlungsmodalität für die Vorteile**

\* Zeitpunkt der Zahlung:

\* Zahlungsmodalität:

**Artikel 9: Dauer der Beitrittsakte:**

\* Diese Beitrittsakte tritt in Kraft am:

\* Und[[10]](#footnote-10)

- endet am (bei Beitrittsakten für einen bestimmten Zeitraum):

Oder

-  Ist von unbestimmte Dauer

**Artikel 10[[11]](#footnote-11): Kündigungsklausel**, NUR wenn die Beitrittsakte für eine unbestimmte Dauer oder für einen bestimmten Zeitraum mit Verlängerungsklausel gilt:

\* die Art der Kündigung:

\* die Kündigungsfristen:

Erstellt in       am

Für den Arbeitgeber:

1. Siehe die Website des FÖD: [www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.werk.belgie.be) [↑](#footnote-ref-1)
2. Artikel 8 Nr. 3 des KAA Nr. 90. [↑](#footnote-ref-2)
3. Briefe werden an die Adresse in der Zentralen Datenbank der Unternehmen geschickt. [↑](#footnote-ref-3)
4. Programmgesetz vom 25. Dezember 2017 Artikel 79. [↑](#footnote-ref-4)
5. Wie in Artikel 6 §2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2007 über die Ausführung des überberuflichen Abkommens 2007-2008 festgelegt. [↑](#footnote-ref-5)
6. Diese Rubrik ist nur auszufüllen, wenn der Artikel 10bis des KAA Nr. 90 Anwendung findet, der Folgendes vorsieht:

   "§ 1. Die Ziele in Bezug auf die Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle oder der Ausfalltage infolge eines Arbeitsunfalls können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber für den Bezugszeitraum die Bestimmungen der Artikel 10 bis 12 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erfüllt.

   § 2. Die Ziele in Bezug auf die Verringerung der Zahl der Abwesenheitstage können nur berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber für den Bezugszeitraum die Bestimmungen der Artikel 10 bis 12 des Königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit erfüllt, einschließlich der Ziele und Maßnahmen, die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 72 des Nationalen Arbeitsrats über das Management der Vorbeugung von arbeitsbedingtem Stress (insbesondere das spezifische Vorgehen gegen Stressrisiken) festgelegt sind." [↑](#footnote-ref-6)
7. Artikel 10 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung findet Anwendung. Der Artikel lautet wie folgt:

   "Die Entlohnung des Leiharbeitnehmers darf nicht weniger betragen als die Entlohnung, auf die er Anrecht gehabt hätte, wenn er unter denselben Bedingungen als ständiger Arbeitnehmer vom Entleiher eingestellt wäre.  
   Von Absatz 1 kann abgewichen werden, wenn gleichwertige Vorteile durch ein innerhalb der Paritätischen Kommission für Leiharbeit abgeschlossenes und vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen gewährt werden." [↑](#footnote-ref-7)
8. Artikel 3 Kommentar 2 und Artikel 8 Kommentar 1 des KAA Nr. 90. [↑](#footnote-ref-8)
9. Wenn die paritätische Kommission kein Verfahren zur Beilegung von Streitsachen festgelegt hat, sieht der Zuteilungsplan ein eigenes praktikables Verfahren im Fall einer Streitigkeit über die Bewertung der Ergebnisse vor. [↑](#footnote-ref-9)
10. Entweder muss das Datum angegeben werden, an dem das auf bestimmte Zeit abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen endet, oder die Zeile "Ist von unbestimmte Dauer" ist anzukreuzen. [↑](#footnote-ref-10)
11. Diese Rubrik muss bei Beitrittsakten für einen bestimmten Zeitraum ohne Verlängerungsklausel nicht ausgefüllt werden. [↑](#footnote-ref-11)